



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-7233-014-V03

MANTENER SISTEMAS DE
REGULACIÓN DE TEMPERATURA,
ENFRIAMIENTO E
INTERCAMBIADORES DE CALOR DE
ACUERDO A PROCEDIMIENTO DE
TRABAJO Y NORMATIVA VIGENTE

Minería Metálica

Minería del Cobre

Mantenimiento Mecánico

I. Identificación de la Unidad de Competencia Laboral (UCL)

| | | | |
|---|--|----------------------|--------------------|
| Código | U-0400-7233-014-V03 | | |
| Nombre | Mantener sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente | | |
| Versión | 3 | | |
| Sector | Minería Metálica | | |
| Subsector | Minería del Cobre | | |
| Área Productiva | Mantenimiento Mecánico | | |
| Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP) | 03 | | |
| Códigos de Clasificación | CIU | CIUO | CAE SII |
| | 0400 | 7233 | Ingrese código CAE |
| Fecha de Acreditación | Haga clic aquí para escribir una fecha. | | |
| Fecha de Vigencia | Haga clic aquí para escribir una fecha. | | |
| Transversal/Específica | Específica | Obligatoria/Opcional | Opcional |

II. Actividades Clave¹ y Criterios de Desempeño²

1. **Preparar mantenimiento a sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**
 - 1.1. Los cursos de acción a seguir son identificados de acuerdo a la interpretación de la pauta de trabajo y normativa vigente.
 - 1.2. Los riesgos asociados a la actividad de mantenimiento de sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor, son identificados de acuerdo a pauta de análisis de riesgo, procedimiento de trabajo y normativa vigente.

¹ Actividad Clave o Elemento de Competencia: Es el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado. Describe una acción, comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar. Contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Redacción: VERBO + OBJETO + CONDICION.

² Criterios de Desempeño: describen la calidad de los resultados de un desempeño exitoso respecto de una actividad clave. Contienen un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente y deben redactarse en la forma más precisa posible, ubicando claramente el resultado y las características del desempeño observables y verificables para ese resultado.

- 1.3. El aislamiento del sistema es realizado, verificando la completa interrupción de los flujos y/o corrientes y efectuando las acciones de bloqueo pertinentes, de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.

2. **Realizar mantenimiento a sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.**
 - 2.1. La limpieza del equipo es realizada evitando alterar la superficie de intercambio de calor, de acuerdo a pauta de mantenimiento, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - 2.2. El diagnóstico del funcionamiento y estado físico/estructural de los componentes del sistema de enfriamiento, como válvulas, mangueras, radiadores, aero-enfriadores y piping, entre otros, es realizado de acuerdo a pauta de mantenimiento, especificaciones técnicas del fabricante, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - 2.3. El chequeo y evaluación del recambio de los componentes del sistema de enfriamiento, como válvulas, mangueras, radiadores, aero-enfriadores y piping, entre otros, es efectuado de acuerdo a pauta de mantenimiento, especificaciones técnicas del fabricante, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - 2.4. La entrega y puesta en servicio del sistema es coordinada con personal correspondiente, de acuerdo a pauta de trabajo, especificaciones técnicas del fabricante, procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - 2.5. El cierre de la actividad de mantenimiento es realizado, de acuerdo a sistemas de registro, procedimiento de trabajo y normativa vigente.

III. Competencias Conductuales³

| Nombre de la Competencia | Descripción de la Competencia | Indicadores de la Competencia |
|-------------------------------|---|--|
| Comunicación | Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros. | 1.1 Se expresa verbalmente con diversos propósitos comunicativos |
| | | 1.2 Se expresa por escrito con diversos propósitos comunicativos. |
| | | 1.3 Lee y comprende diversos mensajes escritos. |
| | | 1.4 Expresa sus pensamientos, opiniones y sentimientos con respetos. |
| Trabajo en equipo | Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo. | 2.1 Solicita y ofrece colaboración para cumplir con los objetivos del equipo. |
| | | 2.2 Genera vínculos y ambientes de trabajo colaborativos y de confianza. |
| | | 2.3 Muestra respeto por la diversidad. |
| Efectividad personal | Ejecuta su trabajo de forma responsable y autónoma y trabaja en base a una planificación previa. | 3.1 Cumple las tareas asignadas de forma responsable. |
| | | 3.2 Cumple con aspectos formales relacionados con su trabajo. |
| | | 3.3 Trabaja en forma autónoma de acuerdo a planificaciones e instrucciones. |
| | | 3.4 Muestra una conducta responsable de acuerdo a las normas establecidas. |
| Conducta segura y autocuidado | Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente. | 3.1 Sigue los protocolos y utiliza los elementos de seguridad definidos para el trabajo. |
| | | 3.2 Actúa resguardando la salud y seguridad personal y de su equipo de trabajo. |
| | | 3.3 Respeta normativas medioambientales en el desarrollo de su trabajo cotidiano. |

³ Competencias Conductuales: comportamientos y actitudes personales que permiten un desempeño laboral exitoso; refieren a las habilidades y destrezas personales y sociales que definen el estilo de actuación esperado para obtener un resultado considerado de calidad.

IV. Conocimientos⁴

| Tipo de Conocimiento | Ámbitos de conocimientos |
|---|---|
| Básicos | Relación del proceso minero con el medioambiente. |
| | Elementos de protección personal específicos para su tarea. |
| | Procedimientos de emergencia y primeros auxilios. |
| Técnicos | Tipos de equipos y componentes asociados al sistema de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor. |
| | Tipos de sistemas de enfriamiento. |
| | Conocimientos avanzados de instrumentación. |
| | Nomenclatura básica de conceptos en inglés asociados a sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor. |
| | Fundamentos de electricidad. |
| | Fundamentos de electrónica. |
| | Interpretación de planos mecánicos |
| | Fundamentos de mecánica de fluidos. |
| | Fundamentos de transferencia de calor. |
| | Interpretación de planos de piping. |
| | Tecnología de materiales y resistencia química. |
| | Procedimientos y sistemas de registro de cierre de actividad de mantenimiento. |
| | Procedimiento de bloqueo de equipos. |
| | Procedimientos y normas de seguridad, calidad y medio ambiente. |
| Procedimiento de detención y puesta en marcha de los equipos del sistema. | |

V. Herramientas, equipos y materiales⁵

- Elementos de Protección Personal.
- Manuales de los equipos.
- Radio de alta frecuencia.
- Teclé.
- Llaves hidráulicas, neumáticas, de torque, eléctricas y de golpe.
- Dados.
- Manómetro.

⁴ Conocimientos (saber): Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr los desempeños especificados en la Unidad de Competencia. Pueden referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

⁵ Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

VI. Orientaciones para la evaluación de competencias⁶

1. **Evidencias sugeridas para la evaluación:** se debe indicar aquellas evidencias que sean más pertinentes para la evaluación de la Unidad de Competencia. Cuando sea necesario se pueden especificar criterios para resguardar la veracidad y vigencia de las evidencias. Algunas de estas evidencias pueden ser directas⁷ y otras indirectas⁸.
 - 1.1. **Evidencias de Conocimientos:** es cualquier evidencia que demuestra los conocimientos de la persona relacionados con la Unidad de Competencias: pruebas, disertaciones, certificados de cursos o capacitaciones.
 - Entrevista de conocimientos que integre todos los criterios de desempeño de la unidad de competencia laboral.
 - Cartas de recomendación.
 - Certificados de cursos de capacitación.
 - 1.2. **Evidencias de Procesos o desempeño:** es cualquier evidencia que dé cuenta de la correcta realización de procesos, procedimientos y tareas asociados a los criterios de desempeño: informes, demostraciones, observaciones.
 - Observaciones en terreno que consideren las labores de mantención de sistemas de regulación de temperatura, enfriamiento e intercambiadores de calor de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - 1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en sí o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos
 - Diagnóstico de funcionamiento de sistemas de enfriamiento efectuado de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - Limpieza del equipo realizada de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa vigente.
 - Registros de trabajos realizados.
 - Registros de inspección.
 - Bitácora del equipo.
 - Reporte de producción.

⁶ Entrega los lineamientos, recomendaciones y ejemplos de recopilación de evidencias directas e indirectas que permitan evaluar en forma adecuada al trabajador y que constituyen un insumo para los Centros de Evaluación y Certificación.

⁷ Las **evidencias directas** proporcionan información de primera mano respecto del candidato; dicha información es generada en presencia del evaluador y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa.

⁸ Las **evidencias indirectas o históricas** provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma, su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de la validez de las mismas.

2. Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo

- 2.1. Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.
- 2.2. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- 2.3. Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.
- 2.4. Cuando no sea posible observar el 100% de los criterios de desempeño en el proceso de evaluación en terreno, el evaluador deberá realizar preguntas relacionadas (con respuestas abiertas), para determinar si el trabajador es competente en los criterios de desempeño restantes.
- 2.5. Las preguntas que realice el evaluador, deben poner al candidato en la situación que describe el criterio de desempeño, y éste deberá responder cómo actuaría en dicha situación. El evaluador deberá facilitar el proceso y a partir de las respuestas se deberá formar el juicio sobre el nivel de competencia que posee la persona observada.
- 2.6. Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.
- 2.7. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- 2.8. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- 2.9. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- 2.10. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa.

3. Orientaciones para la evaluación en situación simulada

- 3.1. Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo el contenido de todos los criterios de desempeño.
- 3.2. Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- 3.3. Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.

- 3.4. El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.